

# Penilaian Kinerja Oleh Kepala di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Wilayah VI Tasikmalaya

Dejan Saputra

## ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Penilaian Kinerja oleh Kepala di kantor Balai Sumber Daya Alam Wilayah VI Tasikmalaya. Rumusan masalah yang diajukan adalah: 1) Bagaimana penilaian kinerja oleh Kepala di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya?; 2) Apa saja hambatan-hambatan yang ditemukan oleh kepala dalam penilaian kinerja di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya?; 3) Apa sajakah upaya yang dilakukan oleh Kepala dalam penilaian kinerja di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya?*

*Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Yang dapat di artikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.*

*Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa: Pertama, penilaian kinerja oleh kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Wilayah VI Tasikmalaya berjalan cukup baik. Kedua, Hambatan-hambatan yang ditemukan adalah : 1) Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan kurang dilakukan secara rutin sehingga pegawai kurang memiliki keterampilan dalam bekerja; 2) Rendahnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja; 3) Rendahnya ketulusan pegawai dalam bekerja; 4) Kurangnya kerjasama dengan berbagai pihak internal. Ketiga, Upaya-upaya yang dilakukan adalah : 1) Meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan secara rutin oleh kepala balai; 2) Meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam bekerja melalui penerapan tata tertib yang jelas oleh pimpinan; 3) Meningkatkan ketulusan pegawai dalam bekerja dengan cara meningkatkan kesadaran pegawai yang disampaikan dalam setiap pertemuan rapat bahwa dalam pekerjaan yang diberikan merupakan amanat yang harus diselesaikan dengan baik; 4) Meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak internal sehingga setiap permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.*

*Kata Kunci: Penilaian Kinerja*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena melalui penilaian kinerja akan tercipta kebijakan atau program yang lebih baik untuk pengembangan SDM yang ada di dalam suatu organisasi dimana hal ini akan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernadin dan Russel (2010:190-191), "Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja". Sedangkan menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa, "Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang" (2001:261).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan

sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya. Kepala Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan organisasi akan cepat tercapai.

Informasi yang dihasilkan dari sistem penilaian kinerja dapat juga dipakai untuk lebih memudahkan pengembangan pribadi atau karir pegawai. Aspek pengembangan dari penilaian kinerja mendorong pertumbuhan pegawai dalam hal keahlian, pengalaman atau pengetahuan yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan saat ini lebih baik.

Dalam Penilaian kinerja pegawai, terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan. Unsur-unsur yang dinilai tersebut sebagaimana yang di sampaikan oleh Pasolong (2014:183) adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerja Sama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya di temukan permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang belum mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Contohnya : Pelaksanaan apel pagi yang diadakan sebagai salah satu kegiatan rutin yang harus diikuti oleh para pegawai ternyata belum terlaksana dengan baik, karena masih ada pegawai yang kesiangan masuk kantor.
2. Adanya sebagian pegawai yang masih mementingkan kepentingan pribadi dari pada dinas termasuk dalam penggunaan waktu jam kerja. Contohnya : Masih adanya pegawai yang tidak dapat menggunakan jam kerja secara optimal karena ditemukannya pegawai yang berada di luar kantor.
3. Masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan aturan dan pedoman yang berlaku dalam organisasi sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Contohnya : Adanya pembuatan laporan yang tidak sesuai dengan pedoman kerja yang ditetapkan sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Masalah-masalah tersebut diduga karena belum optimalnya penilaian kinerja di kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya yang dibuktikan beberapa indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai kurang mampu meningkatkan kesetiaan pegawai terhadap kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya. Contohnya : Penilaian kinerja yang telah dilaksanakan kurang mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai yang dibuktikan dengan kesadaran dan ketaatan pegawai dalam bekerja, seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi.

2. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai belum mampu meningkatkan kejujuran pegawai dalam bekerja. Contohnya : Masih adanya pegawai yang tidak dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibuktikan dengan adanya pegawai yang berada di luar kantor pada saat jam kerja.
3. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai belum mampu meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya : Masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah utama dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penilaian kinerja oleh Kepala di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya?
2. Apa saja hambatan-hambatan yang ditemukan oleh kepala dalam penilaian kinerja di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya?
3. Apa sajakah upaya yang dilakukan oleh Kepala dalam penilaian kinerja di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya?

## 1.3 Kerangka Pemikiran

Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Dimana hal ini lebih menggambarkan awal sebuah proses dari pada sebagai sebuah produk akhir. Oleh karena itu kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Namun demikian dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja pegawai.

Penelitian ini mendasarkan pada konsep penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Pasolong (2014:183), dalam bukunya Teori Administrasi Publik ada beberapa unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu :

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerja Sama

7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Dari kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas maka penulis merumuskan anggapan dasar sebagai berikut :

1. Penilaian Kinerja dilaksanakan dengan baik maka akan diketahui keberhasilan dan kegagalan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Penilaian Kinerja merupakan perubahan yang mengarah kepada arah yang lebih baik. Maka dari itu penilaian kinerja dapat dijadikan tolak ukur mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta syarat lain yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Yang dapat di artikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Sedangkan Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi (penjelasan) dan *cross sectional*, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul dan pengamatan hanya dilakukan satu kali saja (Sugiyono, 1999:56). Seluruh data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan suatu analisa semi kualitatif.

### 2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya.

### 2.3 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya yang berjumlah 101 orang.

### 2.4 Sampel

Adapun besarnya sampel yang diambil menggunakan pendapat Arikunto (2002:112) yang menyatakan bahwa, “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka penulis mengambil sampel sebanyak 25% sehingga jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 28 orang.

Adapun yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 25 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku dan bahan-bahan, kepustakaan yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti penulis.

Menurut Nazir (1988-111) mengatakan bahwa, “Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan”

2. Studi Lapangan, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian dengan cara :

- a. Observasi, yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian.
- b. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dalam pelaksanaannya penulis melakukan wawancara langsung dengan pegawai di kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya.

## III. LANDASAN TEORI

### 3.1 Tinjauan tentang Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengukur sampai sejauh mana manajemen mencapai persyaratan pekerjaan atau seberapa baik seorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan (Nuraeni, 2005).

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat (Pasolong, 2014:182).

Gary Dessler (Pasolong, 2014:182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibanding dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata..

### 3.2 Tinjauan tentang Kinerja

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu

organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya ([www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)).

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut penulis sajikan hasil rekapitulasi tentang nilai kerja di kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya.

**TABEL REKAPITULASI TENTANG PENILAIAN KINERJA**

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Penilaian Kinerja dapat membantu pegawai sehingga dapat bekerja dengan kesadaran dan tanggung jawab	82	Cukup
2	Penilaian kinerja dapat meningkatkan itikad yang baik untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan	82	Cukup
3	Penilaian kinerja dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil dengan kualitas baik	79	Cukup
4	Penilaian kinerja dapat membantu pegawai untuk memiliki kesungguhan dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan hasil efektif dan efisien	81	Cukup
5	Penilaian kinerja dapat membantu pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dijadikan suri tauladan bagi pegawai yang lain	69	Cukup
6	Penilaian kinerja dapat membantu pegawai memiliki sikap, kesadaran, dan tanggung jawab terhadap pegawai	70	Cukup
7	Penilaian kinerja dapat membantu ketaatan seorang pegawai untuk mentaati peraturan tata tertib yang berlaku	79	Cukup
8	Penilaian kinerja dapat membantu pegawai untuk mentaati ketentuan-ketentuan jam kerja	75	Cukup
9	Penilaian kinerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan	84	Cukup
10	Penilaian kinerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas	73	Cukup
11	Penilaian kinerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pimpinan dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal	79	Cukup
12	Penilaian kinerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal	82	Cukup
13	Penilaian kinerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan yang diperlukan sehubungan dengan pekerjaan	84	Cukup
14	Penilaian kinerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai dengan memiliki inisiatif dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dibuktikan dengan kinerja	76	Cukup
15	Penilaian kinerja dapat meningkatkan kemampuan seorang pegawai dalam mengembangkan kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun pegawai lain	84	Cukup
16	Penilaian kinerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan motivasi kepada rekan kerja yang lain dalam bekerja	82	Cukup
	Jumlah	1261	
	Rata-Rata	82	Cukup

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian tentang penilaian kinerja oleh kepala di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat Wilayah VI Tasikmalaya diperoleh jumlah sebesar 1261 dengan rata-rata sebesar 82 artinya penilaian kinerja oleh kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Wilayah VI Tasikmalaya cukup baik. Dengan persentase distribusi frekuensi untuk total skor adalah : 63.05% berdasarkan Arikunto (2003:245) dalam tabel 3.1 dinyatakan cukup baik, sisanya sebesar 36.95% adalah faktor-faktor lain penulis tidak teliti seperti : lingkungan organisasi, disiplin pegawai dan komunikasi. Dimana faktor-faktor tersebut merupakan hal-hal yang dapat dilakukan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penilaian Kinerja Oleh Kepala di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Wilayah VI Tasikmalaya maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja oleh Kepala di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Wilayah VI Tasikmalaya diperoleh jumlah sebesar 1261 dengan rata-rata sebesar 82 yang berada pada kategori cukup baik mengingat masih terdapat indikator-indikator dalam penilaian kinerja yang belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari hasil persentase distribusi frekuensi untuk total skor adalah : 63.05% berdasarkan Arikunto (2003:245) dalam tabel 3.1 dinyatakan cukup baik, sisanya sebesar 36.95% adalah faktor-faktor lain penulis tidak teliti seperti : lingkungan organisasi, disiplin pegawai dan komunikasi. Dimana faktor-faktor tersebut merupakan hal-hal yang dapat dilakukan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
2. Terdapat beberapa hambatan-hambatan yang di temukan oleh kepala dalam penilaian kinerja di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber daya Alam Wilayah VI Tasikmalaya, meliputi :
  - a. Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan kurang dilakukan secara rutin sehingga pegawai kurang memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga hal ini berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai.
  - b. Rendahnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja sebagai dampak penerapan tata tertib yang kurang jelas sehingga pegawai kurang mampu bekerja dengan baik sesuai dengan

aturan yang ditetapkan. Hal tersebut dapat berdampak kepada rendahnya kesetiaan pegawai, tanggung jawab dan ketaatan pegawai terhadap aturan.

- c. Rendahnya ketulusan pegawai dalam bekerja sehingga kesadaran pegawai dalam bekerja masih kurang. Hal ini di karena kan kurangnya tingkat kejujuran pegawai.
  - d. Kurangnya kerjasama dengan berbagai pihak internal sehingga setiap permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala dalam penilaian kinerja di Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Wilayah VI Tasikmalaya, meliputi :
    - a. Meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan secara rutin oleh kepala balai sehingga pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja.
    - b. Meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam bekerja melalui penerapan tata tertib yang jelas oleh pimpinan sehingga pegawai mampu bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
    - c. Meningkatkan ketulusan pegawai dalam bekerja dengan cara meningkatkan kesadaran pegawai yang disampaikan dalam setiap pertemuan rapat bahwa dalam pekerjaan yang diberikan merupakan amanat yang harus diselesaikan dengan baik.
    - d. Meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak internal sehingga setiap permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

### 5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka sebaiknya penilaian kinerja hendaknya dilakukan secara rutin sehingga terdapat kecenderungan untuk menunjukkan perilaku kerja yang baik terhadap atasannya, bilamana akan menjelang periode penilaian.
2. Untuk mewujudkan akuntabilitas publik atau akuntabilitas kinerja agar dapat berjalan sesuai yang diinginkan dan dicita-citakan bersama, hendaknya disertai dengan upaya mewujudkan akuntabilitas perilaku/tingkah

laku baik personal (*Behavior*) dan wajib dilakukan oleh setiap entitas organisasi terhadap personalnya.

3. Perlu adanya peningkatan pengetahuan bagi pejabat penilai kinerja dengan cara diadakannya pelatihan, agar penilaian kinerja dapat dilaksanakan secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

Nawawi, Hadari. 1991. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pasolong, H. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.

### Identitas Penulis :

**Dejan Saputra**, lahir di Ciamis tanggal 20 Maret 1994, adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh, Ciamis. Penulis berdomisili di RT. 006 RW. 005, Dusun Landeuh, Kecamatan Sadananya, Kabupaten Ciamis.